



UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
Facultad de Derecho y Relaciones Laborales



**TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES
CURSO ACADÉMICO 2018-2019**

**IGUALDAD DE GÉNERO: DE LAS POLITICAS DE LA
COMISIÓN A LOS PLANES DE IGUALDAD. ORBE
JURÍDICO Y RECURSOS HUMANOS**

**EQUALITY OF GENDER: FROM THE POLICIES OF THE
COMMISSION TO THE EQUALITY PLANS. LEGAL
ORDER AND HUMAN RESOURCES**

**AUTOR: ROBERTO GARCÍA SÁNCHEZ
DIRECTORA: DÑA. ROSARIO OJINAGA**

**Santander (Cantabria)
2019**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	-7-
2. PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL	-7-
3. PERSPECTIVA EUROPEA	-12-
3.1 EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA UE EN MATERIA DE GÉNERO.....	-13-
3.2 NORMATIVA DESTACABLE.....	-16-
3.3 SEDES INSTITUCIONALES.....	-17-
3.4 INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD.....	-17-
3.5 INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD...-	-18-
3.5.1 Dirección General de Igualdad y Mujer en Cantabria.....	-19-
4. DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES	-20-
5. POLÍTICAS, DATOS Y REFERENCIAS. PAPEL DE LA COMISIÓN	-23-
5.1 PARTICIPACIÓN Y ECONOMÍA.....	-24-
5.2 BRECHA SALARIAL, POBREZA DE GÉNERO.....	-27-
5.3 ESTRATEGIAS, POLÍTICAS INTEGRALES.....	-30-
5.4 PROTECCIÓN A VÍCTIMAS, ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	-31-
5.5 INTEGRACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.....	-33-
6. PLANES DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS ..-	-35-
7. CONCLUSIONES	-37-
ANEXO I NORMATIVA CONSTITUCIONAL DESTACABLE	-39-
ANEXO II PRINCIPIOS DE LA OIT	-41-
BIBLIOGRAFÍA	

RESUMEN

La Igualdad de Género, como raíz de los valores humanos, se consolida y decanta como fuente estructural para el desarrollo político y social. El carácter jurídico de estos principios se deriva de las normas que han ido gestándose en el ámbito de la O.N.U. y la OIT la Unión Europea, o en España, la Constitución española de 1978. Es, sobre todo a partir de las herramientas jurídicas dispuestas constitucionalmente, cómo se construyen y armonizan las principales políticas internacionales para hacer efectivas las prioridades sociales, como en el caso de la igualdad de género, que se sustancia mediante a través de la legislación específica y dando existencia a organismos o instituciones específicos. Dentro del dinamismo actual y emergente del concepto de igualdad, ésta aparece como un objeto y objetivo para un desarrollo humano justo y equitativo.

Este trabajo considera la regulación internacional, europea y nacional en la materia de igualdad de género. Del ámbito de la Unión Europea y su sistema organizativo, avalado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, así como de las diversas fuentes estatales, se extraen los datos oportunos, para proponer asimismo las pautas de mejora en el objetivo de la igualdad, y su contribución al bienestar social y de unas relaciones laborales más exitosas.

Los datos de la Comisión Europea publicados desde la oficina de publicaciones de Luxemburgo en el año 2018, manifiestan logros y carencias, y señalan las pautas para mejorar en la igualdad de género, actuando como referencia, y propiciando el desarrollo nacional de normas jurídicas, planes y estrategias en continua evolución, y permitiendo a los actores sociales, así como al conjunto de la sociedad, mejorar nuestros sistemas de consecución y garantía de la igualdad. En este sentido, el sistema jurídico ofrece las principales herramientas para la mejora de las relaciones laborales y la superación de las carencias en materia de igualdad, para conseguir que la igualdad de género se materialice en los entornos laborales, se mantenga como un valor transversal. No obstante, subsisten muchos obstáculos y retos para culminar el objetivo de una igualdad efectiva.

ABSTRACT

Gender Equality, as the root of human values, is consolidated and decanted as a structural source for political and social development. The legal nature of these principles derives from the norms that have been developed within the scope of the UN, and the ILO the European Union, or in Spain, the Spanish Constitution of 1978. It is, above all based on the constitutionally established legal tools, how the main international policies are constructed and harmonized to make social priorities effective, as in the case of gender equality, which is substantiated through specific legislation and giving existence to specific organizations or institutions. Within the current and emerging dynamism of the concept of equality, it appears as an object and objective for a fair and equitable human development.

This work considers international, European and national regulation in the field of gender equality. From the scope of the European Union and its organizational system, endorsed by the European Institute for Gender Equality, as well as from the various state sources, the appropriate data is extracted, in order to also propose guidelines for improvement in the objective of equality, and its contribution to social welfare and more successful labor relations.

The data of the European Commission published from the Luxembourg publications office in 2018, show achievements and shortcomings, and indicate the guidelines to improve gender equality, acting as a reference, and promoting the national development of legal norms, plans and strategies in continuous evolution, and allowing social actors, as well as society as a whole, to improve our systems of achievement and guarantee of equality. In this sense, the legal system offers the main tools for the improvement of labor relations and overcoming the lack of equality, in order to ensure that gender equality materializes in work environments, it remains a transversal value. However, many obstacles and challenges remain to achieve the goal of effective equality.

ABREVIATURAS

O.N.U:	Organización de Naciones Unidas.
CDFUE:	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo.
CE:	Constitución Española.
UE:	Unión Europea.
T.U.E.	Tratado de la Unión Europea.
T.F.U.E.	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
TJ	Tribunal de Justicia.
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia Europea.
COE	Consejo de Europa.
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa.
CEE:	Comunidad Económica Europea.
EIGE	Instituto Europeo para la Igualdad de Género.
B.O.E.	Boletín Oficial del Estado.
B.O.C	Boletín Oficial de Cantabria.
LO:	Ley Orgánica.
RD:	Real Decreto.
RD-Ley	Real Decreto Ley.
LGTBI	Colectivo de Lesbianas Gays Bisexuales y Transexuales.
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
G7	Alianza conformada por un grupo selecto de Estados.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género, se encuentra junto con otros conceptos, en la raíz de los valores humanos. Su realización jurídica descansa en un amplio conjunto de normas jurídicas pertenecientes a distintos sistemas que serán objeto de estudio. Este trabajo se estructura en seis apartados en los que el objetivo de la igualdad de género es presentado en su vertiente jurídica constitucional, europea e internacional.

La cuestión esencial sobre la que pretendemos reflexionar es por qué se necesitan nuevas leyes, fórmulas, o mecanismos, para la realización de un objetivo ampliamente proclamado ya en nuestro sistema jurídico; en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea o la Constitución española.

Sobre la base de los informes sobre igualdad de género entre hombres y mujeres de la Comisión Europea, por ejemplo, en el contexto del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la iniciativa sobre el equilibrio trabajo y vida, o el plan de acción 2017-2019 para abordar la brecha salarial de género, la Unión Europea mantiene la “Igualdad de Género” como objetivo central del compromiso estratégico de la Comisión para la igualdad de género 2016-2019, y garantiza que estas perspectivas, se integren en todas las políticas de la UE y en los programas de financiación, de tal forma que el amplio elenco normativo y conceptual existente, proporciona unas herramientas muy amplias para el fortalecimiento de los cimientos sociales; este es el caso, por ejemplo, de los apartados sobre los Recursos Humanos y los Planes de Igualdad, que ponen en alza estos valores.

2. PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

La Constitución española de 27 de diciembre de 1978¹ proclama ya desde el preámbulo mismo, los deseos de la nación española, de establecer la justicia, libertad, seguridad, y promover el bien de cuantos la integran. No es baladí mencionar el Título Preliminar, que en su artículo 1º proclama que “ España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”². Nuestra Constitución considera pues, el término “igualdad”, como un valor superior del ordenamiento jurídico español, y por ende, del Estado social y democrático de Derecho.

Desde otra perspectiva, basada en la consideración de la igualdad como un principio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos el artículo 10, establece que “ *1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son*

¹ BOE-A-1978-31229.

² Lopez Guerra, L. “Constitución Española”. Título Preliminar, Artículo 1.1. Editorial Tecnos, ISBN 978-84-309-5580-0. 2013.

*fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”*³. De este modo, el Artículo 10 CE, fundamenta la interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas, a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Tratados y Acuerdos Internacionales⁴.

Entroncando con estas disposiciones mencionadas, se encuentra el denominado artículo para la “Igualdad”; esto es, el artículo 14 en el que se proclama lo siguiente “ *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*”⁵.

La normativa destacable se puede ver en el **(ANEXO I)**. Esta la disposición principal en la materia⁶ de la que parte, fundamentalmente, la base argumental por la que se comprenden los demás instrumentos, así como los distintos modos en que se establecen los oportunos textos en la materia.

Actualmente, existe una variedad normativa relacionada con la igualdad de género:

- L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- L.O. 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género.

³ Lopez Guerra, L. “*Constitución Española*”. Título I, De los Derechos y Deberes Fundamentales, Art. 10. Editorial Tecnos, ISBN 978-84-309-5580-0. 2013.

⁴ Constitución Española. Título I, De los Derechos y Deberes Fundamentales, Artículo 10.2, V. Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de la O.N.U. el 10 de diciembre de 1948. Instrumento de ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5 de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966 respectivamente (B.O.E. de 10 de octubre de 1979). Instrumento de ratificación por España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (B.O.E. de 30 de abril de 1977). Instrumento de ratificación por España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (B.O.E. de 30 de abril de 1977). Instrumento de ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 (B.O.E. de 26 de junio y 11 de agosto de 1980). L.O. 6/2000, de 4 de octubre por la que se autoriza la ratificación por España del Estatuto de la Corte Penal Internacional. L.O. 18/2003, de 23 de diciembre, de Cooperación con la Corte Penal Internacional. Editorial Tecnos, ISBN 978-84-309-5580-0. 2013.

⁵ *Ibid.*

⁶ Constitución Española. Título I, Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, Artículo 14 CE, “Instrumento de ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979; L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas; L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”. Editorial Tecnos, ISBN 978-84-309-5580-0. 2013.

- Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida familiar y Laboral.

El 7 de marzo de 2019 se publicó en el B.O.E. el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, buscando lograr la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, así como la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación. De entre las principales medidas que se recogen en este Real Decreto Ley podemos destacar: la exigencia de la redacción de planes de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores con la obligación de inscribirlos en los registros correspondientes, que se desarrollarán reglamentariamente; las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas dispondrán de un año para aprobar los planes de igualdad, o la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

En el plano institucional⁷, en la actualidad, la competencia en esta materia corresponde al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, siendo el RD 816/2018 de 6 de junio por el que se desarrolla su estructura básica y que entre otros aspectos, es partícipe en las propuestas y desarrollos de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, así como de prevención de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad, discapacidad o cualesquiera otras condiciones o circunstancias personales o sociales y de la erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres y partícipe en las propuestas para elaboración y desarrollo normativo, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres.

⁷ Como fuentes normativas originarias en el desarrollo institucional, podemos citar las siguientes:

- Resolución de 30 de noviembre de 1714.
- Real Decreto de 19 de noviembre de 1823.
- Real Decreto de 30 de septiembre de 1851.
- Real Decreto de 4 de febrero de 1930.
- Decreto de 11 de agosto de 1939.
- Ley de 22 de diciembre de 1948.
- Decreto-ley de 19 de julio de 1951.
- Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 1957.
- Ley 1/1974, de 2 de enero.
- Real Decreto 1015/1979.
- Decreto 182/1976.
- Real Decreto 415/1985 de 27 de marzo.
- Real Decreto 1173/1993 de 13 de julio.
- Real Decreto 869/2008, de 23 de mayo.
- Real Decreto 1823/2011.
- Real Decreto 199/2012, de 23 de enero.
- Real Decreto 479/2013.

Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Real Decreto 359/2018, de 8 de junio, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales.

Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

En virtud del Art. 1.4 RD 816/2018 *“Dependen del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad los siguientes órganos superiores y directivos: b) La Secretaría de Estado de Igualdad.”*⁸

Así mismo, a tenor de lo dispuesto en el Art. 4 RD 816/2018 a la Secretaría de Estado le corresponden las siguientes funciones:

“a) El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

c) La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros Departamentos.

d) El impulso de medidas de fomento de la igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre hombres y mujeres, y la ampliación de garantías y derechos ciudadanos, mediante el desarrollo de políticas que aborden problemas de desigualdad concretos adaptados a las necesidades propias de distintos grupos de personas, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros Departamentos.

e) La propuesta, formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de la Administración General del Estado tendentes a la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer en colaboración con las instituciones del Estado y Administraciones públicas con competencias en la materia, así como con las organizaciones de la sociedad civil.

f) La participación, junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo

⁸ BOE-A-2018-9464

como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes entre las percepciones salariales de hombres y mujeres.

g) El fomento de las medidas de corresponsabilidad social que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

h) La propuesta de normas y medidas para la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual, así como su coordinación, seguimiento y evaluación.

i) En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, la supervisión y el seguimiento de los acuerdos internacionales en materia de igualdad, la organización y participación de España en las cumbres y eventos internacionales, la elaboración de informes para las instituciones internacionales y el seguimiento de los proyectos y encuentros internacionales relacionados con la igualdad impulsados por el Gobierno de España, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del Departamento en esta materia.

j) La participación en la elaboración, desarrollo y aplicación de las políticas comunitarias de empleo, en particular de la Estrategia Europa 2020.

k) Promover la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, origen racial o étnico, religión o ideología, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en el ámbito educativo, en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

l) Supervisión del marco legislativo de protección en el empleo y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

m) Análisis del marco legislativo para la no discriminación de personas LGBTI.

n) Recopilación de datos y análisis estadísticos relativos a los delitos de odio cometidos contra personas LGBTI en colaboración con los departamentos ministeriales competentes en la materia, así como el estudio sobre el maltrato dentro de las relaciones en personas LGBTI.

o) Promoción de campañas de sensibilización para la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

p) Coordinación y seguimiento de las políticas públicas dentro de la Unión Europea y los organismos internacionales competentes en diversidad.”

En virtud del Artículo 9.2 CE, que otorga a los poderes públicos el mandato de la promoción de las condiciones, para que las libertades y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, se crea el Consejo Económico y Social, con la Ley 21/1991 de

17 de junio⁹, siendo esencial su participación para la emisión de informes y dictámenes de carácter preceptivo. De esta forma, este Consejo¹⁰ tiene la potestad de elaborar dictámenes, entre otras materias, sobre las Relaciones Laborales o el Mercado Único Europeo y Cooperación para el Desarrollo.

3. PERSPECTIVA EUROPEA

También en el ámbito de la UE la igualdad figura entre los valores constitucionales de la Unión¹¹ que promueve tanto en su acción interna como internacional en el marco del principio de derechos humanos. Una mención destacada merece, en este sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea fue proclamada en Niza en diciembre de 2000, jurídicamente vinculante en virtud del Tratado de Lisboa, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. La Carta enumera todos aquellos derechos que los Estados miembros de la UE reconocen y garantizan a sus ciudadanos. Estos derechos y valores compartidos crean un sentimiento de identidad común entre los europeos. Por citar solo un ejemplo, todos los países de la UE han abolido la pena de muerte.

Son numerosas las disposiciones del Derecho Constitucional de la Unión en materia de igualdad. Así el artículo 2 TUE se refiere a los valores de la Unión en los siguientes términos: *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.”*¹². De forma más específica, *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.”*¹³

⁹ BOE-A-1991-15528

¹⁰ BOE-A-1991-15528. Ley 21/1991 de 17 de junio por la que se crea el Consejo Económico y Social, Artículo séptimo, Funciones, “Son funciones del Consejo:

1.3 Elaborar, a solicitud del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, estudios o informes que, en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales, se relacionen con las siguientes materias: Economía; Fiscalidad; Relaciones Laborales; Empleo y Seguridad Social; Asuntos Sociales; Agricultura y Pesca; Educación y Cultura; Salud y Consumo; Medio Ambiente; Transporte y Comunicaciones; Industria y Energía; Vivienda; Desarrollo Regional; Mercado Único Europeo y Cooperación para el Desarrollo.”

¹¹ COMISIÓN EUROPEA. “Doce lecciones sobre Europa”. Dirección General de Comunicación. Pág. 5. 2014.

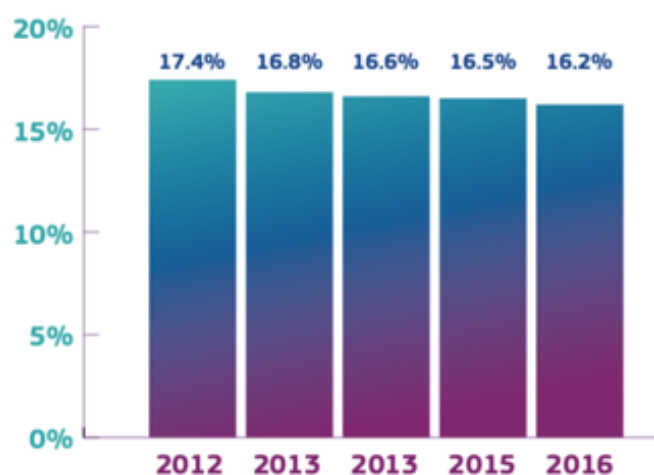
¹² DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, “Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea”. 2007/C 306/01, Art. 1 bis. Firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.

¹³ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, “Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea”. 2007/C 306/01, Art. 2.3. Firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007.

3.1 EVOLUCION DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA UE EN MATERIA DE GÉNERO

Partiendo de una base de desigualdad entre hombres y mujeres, cifras y datos en relación con el G-20 y la UE, nos permite subrayar aspectos contrastables, destacando que las mujeres en la UE están mejor educadas que los hombres (el 44% recibió un título universitario en 2016 en comparación con el 34% de los hombres)¹⁴ y solo 24 de cada 1.000 mujeres en Europa se gradúan en campos relacionados con la tecnología, de las cuales 6 trabajan en el sector digital.

También, la proporción de mujeres en los consejos de administración de la mayoría de empresas que cotizan en bolsa en la UE se ha más que duplicado desde 2010 y el objetivo fijado por el Presidente Junker¹⁵ es de garantizar que el 40% de mandos medios y altos en la Comisión sean mujeres, porque se estima que el 2,8% del producto interno bruto total de la UE se está perdiendo como resultado del menor empleo femenino.



Brecha salarial en la UE. infografía sobre datos y cifras ofrecida por la Comisión Europea de la Cumbre del G-20 celebrada en Argentina en el año 2018

Es principalmente, a partir de la década de los noventa cuando se comienzan a consolidar aquellos cambios sustantivos en los instrumentos y métodos arbitrados¹⁶, que propician las mejoras en esta materia. En esta década y mediante la acción comunitaria, se incorpora una vertiente de acción positiva y transversal, adoptándose medidas específicas, y sus correspondientes programas, como por ejemplo el *Cuarto Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996/2000)*. A finales de esta década, otros autores aproximan cronológicamente la cristalización de aquellas expresiones incorporadas por el Tratado

¹⁴ COMISIÓN EUROPEA. “Datos y Cifras sobre la UE y el G-20”. consilium.europa.eu

¹⁵ JEAN-CLAUDE JUNKER. *Político luxemburgués miembro del Partido Popular Social Cristiano, Presidente de la Comisión Europea desde el 1 de noviembre de 2014 hasta el año 2019.*

¹⁶ LIROLA DELGADO, I., RODRIGUEZ MANZANO, I., “La Integración de la Perspectiva de Género en la Unión Europea”. *Anuario de Derecho Europeo*. 2002, p. 278

de Amsterdam en 1999 trabajo de igual valor a la máxima igual salario por mismo trabajo del artículo 119 del TCE¹⁷. Otros autores, describen la evolución de la UE en materia de género desde el ámbito laboral, determinándola como “una realidad que ha perdurado en el tiempo en la mayoría de sociedades y en las distintas épocas de su evolución.”¹⁸.

En relación con el énfasis de la igualdad de trato en el ámbito laboral planteado en los inicios de los análisis y contenidos de los compromisos de la UE¹⁹, el tratado CEE originario en el artículo 119 ya establecía medidas en políticas sociales para cada Estado miembro, estableciendo que garantizaría el principio de igual remuneración para los trabajadores y trabajadoras y desarrollándolo a través de una serie de directivas referidas aspectos como la igualdad de retribución, igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social o a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social.

El reconocimiento de derechos que garanticen la igualdad de trato, así como las medidas de acción positiva, desde sus albores, se caracteriza fundamentalmente por dos etapas, una a partir de la Directiva 76/207 de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, referida al empleo, formación y promoción y condiciones laborales y derivando acciones comunitarias, por ejemplo en forma de actos como la Recomendación relativa a la promoción de las acciones positivas a favor de las mujeres de 13 de diciembre de 1984²⁰. La otra etapa, como se ha plasmado en el párrafo anterior, es la que viene marcada por los cambios introducidos con el Tratado de Amsterdam, prosiguiendo más tarde a través de la Carta de Derechos Fundamentales de la Union Europea, promulgada a partir del Tratado de Niza, que adquiere fuerza jurídica vinculante con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa.

Es importante destacar el desarrollo jurisprudencial aportado por el TJCE y que manifiesta el alcance de estas garantías y acciones positivas y fundamenta una década de logros y avances en los que las instituciones muestran el desarrollo de las acciones positivas y el acompañamiento de actuaciones como el “empowerment” en los procesos de educación y formación.

Situándonos en este horizonte, es en el año 1976 cuando el TJCE, resolviendo cuestiones prejudiciales planteadas por un juzgado belga sienta principios inherentes

¹⁷ RUIZ CHACON, M.J., “Hacia la Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres en España”, 2018, P. 13

¹⁸ JIMENEZ VARGAS, J., “La Desigualdad de Género en el Mercado Laboral”. Revista de Información Laboral nº6, Parte Artículos Doctrinales. Editorial Aranzadi. 2017. p.2

¹⁹ LIROLA DELGADO, I., RODRIGUEZ MANZANO, I., “La Integración de la Perspectiva de Género en la Unión Europea”. Anuario de Derecho Europeo. 2002, p. 277

²⁰ LIROLA DELGADO, I., RODRIGUEZ MANZANO, I., “La Integración de la Perspectiva de Género en la Unión Europea”. Anuario de Derecho Europeo. 2002, p. 264

con la “Sentencia Defrenne II”²¹, transmitiendo el reconocimiento de una finalidad económica y social a un asunto por discriminación en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos por una compañía privada aérea. En concreto, establece importantes consideraciones sobre el efecto directo del artículo 119 del Tratado, en la actualidad artículo 141, y sobre el desarrollo de las competencias de los Estados miembros en la materia. Ahora bien, la sentencia declara en su primer punto que *“el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos establecido por el artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Estos órganos jurisdiccionales tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables, en particular en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de retribución desigual de trabajadores femeninos y masculinos por un mismo trabajo, cuando éste se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público.”*²². Además, reconociendo el principio con efecto directo vertical y horizontal y teniendo en cuenta que el propio Tribunal de Justicia declaró en el año 2000 que *“sólo excepcionalmente puede el Tribunal de Justicia, tal y como estimó en su sentencia Defrenne II, antes citada, con arreglo al principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico comunitario y habida cuenta de los graves problemas que su sentencia podría acarrear para el pasado en las relaciones jurídicas establecidas de buena fe, limitar la posibilidad de los interesados de invocar la disposición así interpretada con vistas a cuestionar dichas relaciones jurídicas.”*²³

En conclusión, puede considerarse “si en los años sesenta el trato diferenciado y discriminatorio ni siquiera era un problema de dignidad del ser humano”²⁴, desde los años sesenta la cuestión ha evolucionado y se ha establecido como uno de los propósitos vitales en la esfera comunitaria caracterizado por la evolución de la concepción de la igualdad en su vertiente más positiva y real.

3.2 NORMATIVA DESTACABLE

El artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) define los valores de la Unión en los siguientes términos:

“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías.

²¹ Sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne II*, 43/75

²² Asunto 43/75, Sentencia de 8 de abril de 1976, p.188

²³ MANGAS MARTIN, A., “Cincuenta años de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea: Balance”. Universidad Complutense de Madrid. Repositorio en abierto. 25 de mayo, p. 7

²⁴ MANGAS MARTIN, A., “Cincuenta años de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea: Balance”. Universidad Complutense de Madrid. Repositorio en abierto. 25 de mayo, p.40

*Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.”*²⁵

También al identificar los objetivos generales de la acción exterior, por ejemplo el art. 3.3 vuelve a destacar el espíritu social y aquellos valores por los cuales se distingue el proyecto de integración: “*La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño*”²⁶, así como el respeto al derecho internacional y a los principios de la Carta de las Naciones Unidas.

Por otro lado, en el desarrollo de las políticas e instituciones se destacan unos objetivos transversales²⁷ que son, entre otros, los siguientes:

- Eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres y promoción de la igualdad.
- Promoción de niveles de empleo elevados, nivel elevado de educación o garantías de protección social adecuadas.
- Lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Protección del medio ambiente fomentando el desarrollo sostenible.
- Protección de los consumidores.
- Protección de los animales como seres sensibles, respetando al mismo tiempo las disposiciones legales o administrativas y las costumbre de los estados miembros relativas a ritos religiosos, tradiciones culturales y patrimonio regional.
- Respeto de los servicios de interés económico general.
- Fomento de la buena gobernanza y garantía de participación de la sociedad civil en las instituciones y organismos de la UE.
- Protección de los datos de carácter personal.
- Respeto a las iglesias y asociaciones o comunidades religiosas.

3.4 INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

El TFUE en su Art. 341 establece que las sedes de las instituciones las fijarán los Estados de común acuerdo. Por eso el Protocolo 6 propone la siguiente estructura²⁸. Así,

²⁵ DOUE-Z-2010-70002

²⁶ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. “*Versión Consolidada del Tratado de la Unión Europea*”. Título I, Disposiciones Comunes, párrafo segundo, Art. 3.3, C83/17, 30-03-2010.

²⁷ DIEZ DE VELASCO, MANUEL. “*Las Organizaciones Internacionales*”. Capítulo XXVI, La Unión Europea, Valores y Objetivos de la Unión Europea, Decimosexta edición, Tecnos, Pág. 595.

²⁸ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. “*Protocolo sobre las sedes de las instituciones y de determinados órganos, organismos y servicios de la Unión Europea*”. C 310/260, 16.12.2004.

Agencia Europea del Medicamento tiene su sede en Londres, la del Medio ambiente en Copenhague, la Agencia Comunitaria de control de pesca en Vigo, y en nuestro caso, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) en Vilna (Lituania)²⁹.

Este instituto, trabaja para y por la igualdad de género, ofreciendo investigaciones, datos o buenas prácticas y, entre otras, elaborando estudios y estadísticas, seguimientos para el cumplimiento de los compromisos internacionales, trabajando para poner fin a la violencia contra las mujeres o poniendo en común recursos y conocimientos.

Como agencia y organismo principal, el EIGE tiene como funciones relevantes, el proporcionar pruebas en apoyo a la igualdad de género. Este organismo se creó en el año 2010 y se compone de una plantilla de 50 miembros.

Los más importantes resultados que ofrece el Instituto son:

- Índice sobre la igualdad de género de la UE, mostrando cada dos años las tendencias.
- Plataforma sobre la integración de la perspectiva de género, vinculando la igualdad a los diferentes ámbitos de la sociedad.
- Base de datos sobre estadísticas de género, aportando datos o cifras.
- Glosario y Tesauro, explicando conceptos de la igualdad de género.
- Centro de recursos y documentación, con una biblioteca online.

Como centro de conocimiento europeo, el EIGE:

- Ayuda a las instituciones de la UE y a los Estados miembros a tomar decisiones informadas y basadas en pruebas que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Centraliza la información sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en beneficio de las organizaciones de la sociedad civil, el mundo académico, las organizaciones internacionales y los interlocutores sociales.
- Es una fuente de inspiración para cualquiera que esté interesado en la igualdad de género³⁰.

El Instituto se compone de una dirección y de tres unidades: unidad de operaciones en investigación, recogidas y datos; unidad de gestión de conocimientos y comunicaciones; y unidad de administración para el eficaz funcionamiento.

²⁹ INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE), *Información básica sobre la Unión Europea, Agencias y otros organismos de la UE*, www.europa.eu.

³⁰ INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE), *Información básica sobre la Unión Europea, Agencias y otros organismos de la UE*, www.europa.eu.

El trabajo está dirigido por un consejo de administración compuesto de 18 miembros, un representante de la Comisión Europea, y también recibe asesoramiento y apoyos de expertos de todos los Estados miembros así como de la sociedad civil, interlocutores sociales, Parlamento y Comisión Europea.

3.5 INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El IMIO está adscrito al actual Ministerio, deriva del anterior Instituto de la Mujer y la Dirección para la Igualdad de Oportunidades creados por la Ley 16/1983 de 24 de octubre y RD 1887/2011 de 30 de diciembre. La misión del IMIO es promocionar y fomentar las condiciones que hagan posible la igualdad social de género y la participación de las mujeres en la política, cultura, economía y sociedad, así como eliminar la discriminación.

El Organigrama del Instituto se compone de una Dirección, Unidad de apoyo, una secretaría y tres subdirecciones. De entre la normativa básica que recoge el IMIO encontramos el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, denominado Convenio de Estambul, hecho en Estambul en mayo del año 2011.³¹

Áreas de actuación:

- Emprendimiento y Promoción Profesional.
- Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva.
- Educación y Salud.
- Estudios e investigación y Sociedad de la Información.
- Comunicación, Publicidad y Cultura.
- Programas de inserción y Mainstreaming³² de Género.
- Deportes y actividades físicas.
- Programas europeos y Planificación y Evaluación.
- Consejo de participación de la Mujer.

³¹ B.O.E. núm. 137 de 6 de junio de 2014, “*Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica*”. Hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

³² El “*Mainstreaming*” ó Enfoque Integrado de Género, es un concepto en política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre las mujeres y hombres, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel.

3.5.1 Dirección General de Igualdad y Mujer en Cantabria

En 2007 el Gobierno de Cantabria aprobó la Estrategia Mainstreaming con el objetivo de institucionalizar las perspectivas de género y la igualdad en los procesos organizativos y de gestión de las políticas públicas de la administración.

En cuanto a la normativa básica reguladora de prestaciones y servicios relativas a Igualdad y Mujer, encontramos la Ley de Cantabria 1/2004 de 1 de abril³³, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas, publicado en el B.O.C en diciembre de 2004. También, el Decreto 64/2006 de 8 de junio³⁴ por el que se desarrolla la Ley de Cantabria 1/2004 de 1 de abril. Además de la Dirección General de Igualdad y Mujer, hay varios Centros relacionados, como son el centro de Fomento de la natalidad, el de Parejas de hecho, el Centro de asistencia a víctimas de violencia de género o el Centro de Igualdad del Ayuntamiento de Santander.

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, contiene una sección para la educación universitaria, el Art. 44 promueve para la Enseñanza Universitaria varias finalidades:

- a) “Fomentará la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología mediante ayudas específicas o medidas de acción positiva.
- b) Incorporará, en los planes de estudios, enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Ofertará postgrados con contenidos en materia de igualdad y violencia de género.
- d) Impulsará la labor del Aula de estudios de las mujeres y del género de la Universidad de Cantabria.
- e) Creará cátedras de estudios de género en la Universidad de Cantabria.
- f) Reconocerá, siempre que sea posible en atención al área o a la materia, los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de la Universidad de Cantabria.
- g) Garantizará el acceso a la enseñanza universitaria de mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.
- h) Creará las unidades de género y procurará su sostenimiento.

³³ BOC-2004-4284

³⁴ BOC-2006-7834

- i) Garantizará la eliminación de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios en los materiales curriculares y libros de texto.
- j) Revisará con carácter bianual los planes de formación inicial y continua del personal docente e investigador, así como del personal de Administración y servicios con el fin de incluir y actualizar contenidos obligatorios relativos a los temas de igualdad entre mujeres y hombres.”

4. DERECHOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Si hablamos de Organizaciones internacionales con competencias en materia de derechos sociales, cabe mencionar a la O.I.T.³⁵ fundada en 1919 en virtud del Tratado de Versalles³⁶ como un organismo especializado de las Naciones Unidas que reconoce la importancia de la justicia social. Se destacan entre sus principales ideas la consideración de la existencia de condiciones de trabajo injustas, miserias y descontentos contrarios a la paz y armonía social y se considera vital mejorar los regímenes laborales realmente humanos.³⁷

Las áreas que esta organización asume desde sus inicios son:

- “Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.

³⁵ La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, OIT inicio Historia de la OIT.

³⁶ El Tratado de Versalles fue un tratado de paz que se firmó en la ciudad de Versalles al final de la Primera Guerra Mundial por más de cincuenta países. Este tratado terminó oficialmente con el estado de guerra entre la Alemania del segundo Reich y los Aliados de la Primera Guerra Mundial.

³⁷ OIT. “Declaración relativa a los fines y objetivos de la organización internacional del trabajo”. *Declaración de Filadelfia*. Constitución de la OIT, Preámbulo y Anexo 1

- Reconocimiento del principio de libertad sindical.
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.”

La O.I.T. lleva a cabo sus propósitos, normalmente a través de Convenios Internacionales y Recomendaciones denominadas por la organización Normas Internacionales del Trabajo. Sus objetivos estratégicos son:

- Promover y cumplir normas y principios así como derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar oportunidades para que mujeres y hombres tengan empleos dignos.
- Mejorar la eficiencia y la cobertura de una Seguridad Social para todos.
- Fortalecer el diálogo social y el tripartismo³⁸.

Estos objetivos y su logro, se establecen mediante programas técnicos, regionales y actividades de apoyo. No obstante, el anexo de la Constitución de la O.I.T, recoge los principios y afirmaciones de carácter importante que se pueden ver en el (ANEXO II).

En España, la oficina de la OIT se encuentra en Madrid. Como principal iniciativa emergente en el centenario de la organización, se recogen los objetivos de comprender mejor y abordar los motivos que ralentizan los progresos para el trabajo decente de las mujeres y sus necesidades proponiendo cuatro principales ámbitos que podemos destacar, que son:

- Discriminación y estereotipos
- Disparidad o brecha salarial
- Reconocimiento y distribución desigual de los trabajos de cuidados
- Violencia y acoso

Propone siete importantes iniciativas en el camino hacia la justicia social y en las que los ODS³⁹ destacados en la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible juegan un papel directamente conectados. Estas iniciativas son⁴⁰:

³⁸ Tripartismo es un término que refiere a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores, y los sindicatos.

³⁹ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible también conocidos por sus siglas ODS son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

⁴⁰ *CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 102ª reunión, 2013, Informe I(A), Ante el centenario de la OIT: realidades, renovación y compromiso tripartito, Memoria del Director General, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.*

- Relativa al futuro del trabajo
- Poner fin a la pobreza
- Relativa a las mujeres en el trabajo
- La iniciativa verde
- Relativa a las normas
- Relativa a las empresas
- Iniciativa sobre la gobernanza

La igualdad de género está en el centro de la agenda prioritaria de la Comisión Europea. La ONU y otros socios multilaterales, como OSCE, COE ó G7, entre otras, trabajan junto con la Comisión abordando la Igualdad de Género en la consecución de sus objetivos.

5. POLÍTICAS, DATOS Y REFERENCIAS. PAPEL DE LA COMISION EUROPEA

El informe de la Comisión Europea 2018 para la Igualdad entre hombres y mujeres formaliza aquellos asuntos vitales, estableciendo que “La igualdad de género nos concierne a todos. Es un derecho fundamental así como un Objetivo de Desarrollo Sostenible acordado internacionalmente.”⁴¹,

Dentro del Informe, podemos destacar los puntos más importantes, como son:

- Aumento de la participación femenina en el mercado laboral y la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- Reducir la remuneración por género, los ingresos y las brechas de pensiones, luchando así contra la pobreza entre las mujeres.
- Promover la igualdad en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia de género y protegerlas, apoyando a las víctimas.
- Promover la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el mundo.
- Incorporación de la perspectiva de género, financiamiento y cooperación con todos los actores.

⁴¹ VĚRA JOUROVÁ, Actual Comisaria de Justicia Consumidores e Igualdad de Género de la Comisión Europea.

La introducción del informe está enmarcada en los compromisos estratégicos 2016-2019 de la Comisión. Según este informe, en 2017 se iniciaron diversas iniciativas, se dio prioridad a las acciones sobre violencia contra las mujeres, el equilibrio entre la vida laboral y la brecha salarial. El Coloquio Anual de los Derechos Fundamentales del año 2018 sobre 'Derechos de las Mujeres en tiempos turbulentos' reunió a políticos, investigadores, periodistas, ONGs, empresas y organizaciones internacionales y abordó estos temas prioritarios y también la Comisión, declaró el año 2017 como un año de acciones orientadas a poner fin a la violencia contra las mujeres.

De entre las iniciativas más importantes que la Comisión Europea estableció en el año 2017 podemos recoger las siguientes:

- Equilibrio trabajo-vida para padres y cuidadores que trabajan.
- Campaña “SayNoStopVaw”⁴² para acabar contra la violencia de género.
- Plan de acción 2017-2019 para abordar la brecha salarial de género.
- Coloquios en Derechos Fundamentales sobre violencia y acoso contra las mujeres, desigualdades económicas y políticas, centrándose en la brecha salarial y los problemas de equilibrios entre la vida familiar y laboral.
- La iniciativa Spotlight⁴³, con un presupuesto de 500 millones de euros.

A través de tres objetivos principales, el informe manifiesta expone una serie de cuestiones de especial relevancia en la evolución de esta temática:

- Las tendencias clave y últimos datos sobre indicadores del Compromiso Estratégico.
- Las Acciones de la UE centradas en los logros de los Estados miembros y las instituciones de la UE.
- Las Prácticas más inspiradoras y los proyectos innovadores, así como políticas exitosas.

5.1 PARTICIPACIÓN Y ECONOMÍA

El objetivo de la UE para el año 2020 es alcanzar una tasa de empleo del 75% para hombres y mujeres.

⁴² Campaña que tiene como objetivo compartir historias de éxito acerca del trabajo que se está haciendo en la UE para luchar contra la violencia de género.

⁴³ Esta iniciativa es una de las mayores iniciativas en la que la UE junto con la ONU, acordaron trabajar juntos para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en países socios de cinco regiones del mundo: Asia, África, América Latina, el Caribe y el Pacífico.

Sin entrar en valoraciones contrarias al establecimiento de tratamientos diferenciales entre trabajadores nacionales y los de la UE, el Reglamento 492/2011⁴⁴ ya establecía que conforme al Derecho de la UE no se permiten las prácticas que diferencien entre nacionales y comunitarios. El TJUE se ha manifestado en numerosas ocasiones respecto a estos temas, como en la Sentencia (Boyle)⁴⁵, o la STJCE asunto Puerto Génova⁴⁶ por ejemplo, y también, en lo relativo a discriminaciones indirectas, como por ejemplo los asuntos (Choquet)⁴⁷, ó (Meeusen)⁴⁸.

El Art. 1 del Reglamento 492/2011 determina que se podrá acceder a un empleo asalariado dentro de la UE en igualdad de condiciones que los nacionales, prohibiéndose aquellas prácticas destinadas a reservar medidas de preferencia de nacionales obviamente con las excepciones en cuanto a las limitaciones de orden público, seguridad y salud pública o administrativas. El sistema español regula en el RD 543/2001⁴⁹ las limitaciones en puestos y escalas de acceso a nacionales.

La igualdad en la toma de las decisiones, también denominada empoderamiento, es otra preocupación fundamental. Desde la Estrategia 2010-2015 se vienen planteando medidas, dado que las mujeres constituyen más de la mitad de mano de obra y de graduadas universitarias, para favorecer el número de mujeres en los comités y mayor participación en las elecciones al Parlamento Europeo. Así, algunas medidas propuestas

⁴⁴ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. L141/1, 27-5-2011

⁴⁵ *La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70), de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4), en su versión modificada por la Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DO 1998, L 10, p. 24) (en lo sucesivo, «Directiva 96/34»), y del principio de igualdad de trato consagrado por el Derecho de la Unión. 2. Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Betriu Montull y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), en relación con la negativa a concederle una prestación por maternidad debido a que la madre de su hijo no estaba afiliada al sistema público de seguridad social. STJUE. (Sala Cuarta) de 19 de septiembre de 2013.*

⁴⁶ ASUNTO C-22/98, STJUE (Sala Sexta), de 16 de septiembre de 1999.

⁴⁷ DIARIO OFICIAL. “Comunicación interpretativa de la Comisión sobre los permisos de conducción comunitarios”. N° C 077 de 28/03/2002 p. 0005 - 0024.

⁴⁸ *Asunto C-138/02 que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Social Security Commissioner (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Brian Francis Collins y Secretary of State for Work and Pensions, una decisión prejudicial sobre la interpretación del Reglamento (CEE) n° 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (DO L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77), en su versión modificada por el Reglamento (CEE) n° 2434/92 del Consejo, de 27 de julio de 1992 (DO L 245, p. 1), y de la Directiva 68/360/CEE del Consejo, de 15 de octubre de 1968, sobre suspensión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad (DO L 257, p. 13; EE 05/01, p. 88), SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE, (Pleno) de 23 de marzo de 2004.*

⁴⁹ BOE-A-2001-10249

eran que las empresas contaran con al menos un 45% de mujeres en los consejos de administración. Con el desarrollo de este marco, se creó en el año 2006 el Instituto Europeo de Igualdad de Género mencionado anteriormente.

Instrumentos como la Directiva 76/2007 modificada por la directiva 2006/54⁵⁰ se han ocupado de la igualdad de trato en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo, implicando obviamente la ausencia de discriminaciones directas o indirectas por razones de sexo, criterios de selección, niveles de jerarquía profesional, condiciones de acceso, o condiciones de trabajo o despidos. Los Estados, adoptarán las medidas necesarias para eliminar de sus ordenamientos las disposiciones contrarias que figuren en convenios colectivos, contratos o convenios de empresa.

Encontramos pronunciamientos importantes sobre las acciones positivas favorables a las mujeres trabajadoras en la Sentencia (Kalanke)⁵¹ del año 1995 o la Sentencia (Marschall)⁵² del año 1997, que admitía parcialmente el concepto de discriminación positiva cuando en un sector en el que hubiese un número menor de mujeres que de hombres, se concediese preferencia a las mujeres. Después el TJUE ha ido ampliando y perfeccionando su jurisprudencia, como sucede en las Sentencias (Badeck)⁵³ en la que el TJ considera que las acciones encaminadas a promover prioritariamente mujeres en el sector público son compatibles con el Derecho de la UE siempre y cuando no se concedan automáticamente y apreciándose las candidaturas de manera objetiva y teniendo en cuenta las situaciones particulares personales de las candidaturas.

La Sentencia (Abrahson)⁵⁴ está referida a la decisión adoptada por un rector con respecto a una candidata femenina, capacitada para el desempeño del trabajo, pero con méritos inferiores a los del candidato masculino, en aplicación de un reglamento que promovía la igualdad de oportunidades y establecía la elección del candidato que representase aptitudes suficientes y que perteneciese al sexo menos representado, por lo que el TJ determina que en este caso se consideraba el hecho de pertenecer al sexo capacitado sin examen objetivo.

En datos actuales aportados por el informe de la Comisión en 2018, el empleo femenino alcanzó el 66,6% en el tercer trimestre del año 2017. En comparación con los hombres, las mujeres tienen menos empleo y están empleadas en su mayoría en sectores de baja

⁵⁰ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. *Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*. L204/23, 26.7.2006

⁵¹ Asunto C-450/93. STJUE de 17 de octubre de 1995.

⁵² Asunto C-409/95. STJUE de 11 de noviembre de 1997.

⁵³ Asunto C-158/97. STJUE de 28 de marzo de 2000.

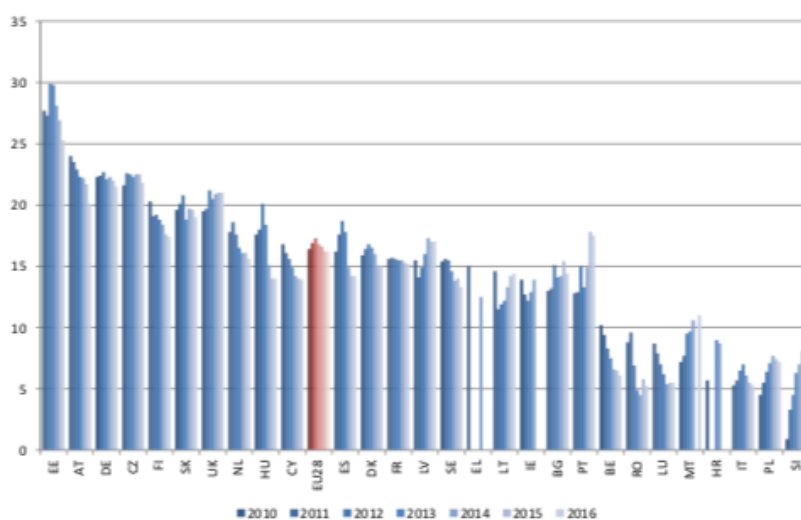
⁵⁴ Asunto C-407/98. STJUE (Sala Quinta), de 6 de julio de 2000.

remuneración, trabajando promedios de seis horas más semanales que los hombres y tomando más recesos profesionales.

Las ocupaciones más comunes de las mujeres en la UE son las ventas, personal de limpieza, cuidados personales, docentes en preescolar, primaria y secretarías. Por otro lado, en cuanto a profesiones, las profesiones más relacionadas con el trabajo femenino son la salud, leyes y recursos humanos, aumentando considerablemente su presencia en estos campos y siendo baja la presencia femenina en ingenierías o profesiones de las tecnologías de la información y de la comunicación.

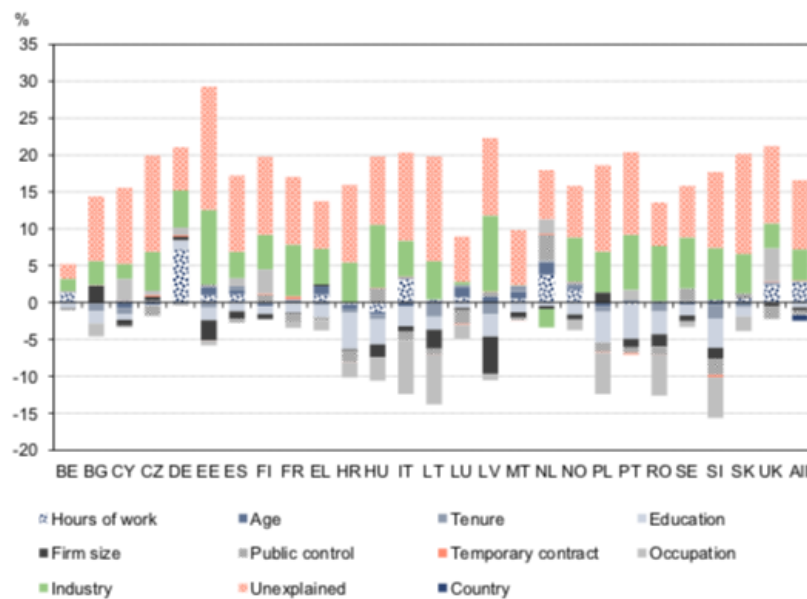
5.2 BRECHA SALARIAL, POBREZA DE GÉNERO.

Los datos económicos más significativos en cuanto a brecha salarial, las mujeres ganan de promedio más del 16% menos por horas que los hombres. La variación de la brecha salarial entre los Estados Miembros de la UE gira del 5,2% al 25,3%.



Fuente: Eurostat. Tendencias de la UE-28 en la brecha salarial de género en forma no ajustada, 2010-2016

Según datos socioeconómicos, dos tercios de la brecha salarial no se pueden atribuir a características de edad, educación, ocupación, industria, afiliación, empleo a tiempo temporal o parcial, permanencias en el empleo o tamaños de empresas o empleo en el sector público y privado; es decir, un 10% aproximadamente.

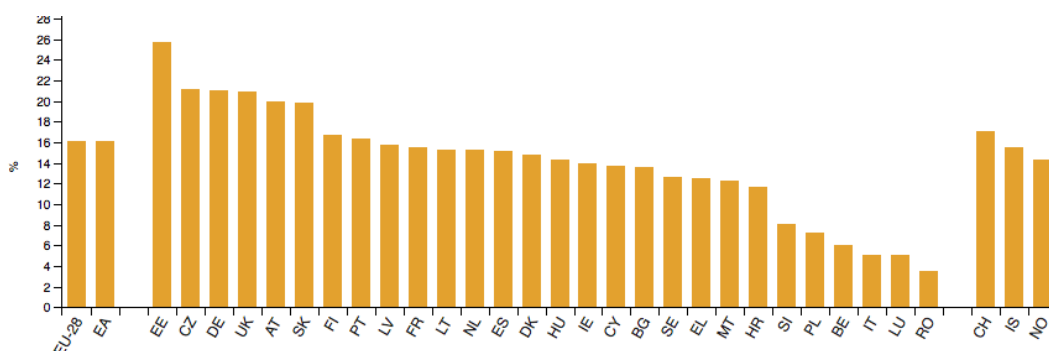


Fuente: SES (2014), HWWI (2017) Descomposición de la parte explicada de la brecha salarial (5%) de género (en%), año 2014

La Comisión, en el año 2017, junto con el plan de acción sobre la brecha salarial, adoptó un informe sobre la implementación de la recomendación de la transparencia salarial, mostrando que en la actualidad once de los Estados miembros cuentan con legislación en transparencia salarial.

En los países donde hay una mayor transparencia salarial, la tendencia es mayor en cuanto a la negociación del salario, en contra del dato del promedio europeo del 45%.

Otro de los factores importantes de la brecha salarial es la segregación horizontal. Las mujeres obtienen mejores resultados educativos que los hombres, con una diferencia de diez puntos porcentuales en la culminación de educación terciaria o superior y



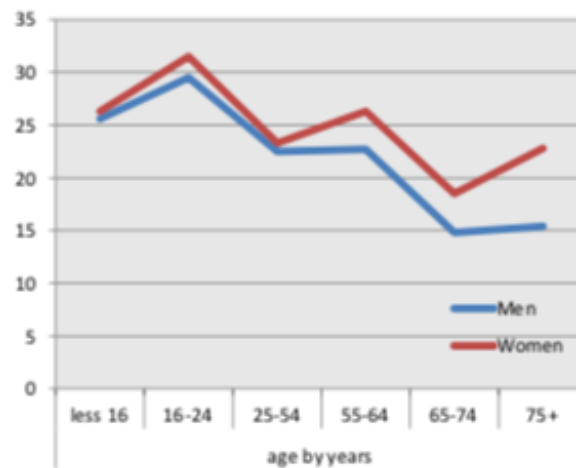
Fuente: Eurostat. Brecha salarial no ajustada por género⁵⁵.

quedando también la segregación sectorial, como un factor que contribuye a la brecha salarial.

⁵⁵ La Brecha salarial no ajustada por género se define como la diferencia entre el promedio de los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres expresado como un porcentaje del promedio de los ingresos brutos por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.

Las mujeres que estén graduadas en Educación, Salud y Bienestar tienen más posibilidades de encontrar empleo que las graduadas STEM⁵⁶ según la Comisión.

La brecha salarial no ajustada por género del año 2017 (diferencia entre el promedio de ingresos por hora brutos de los empleados masculinos y femeninos como porcentaje de los ingresos brutos masculinos) muestra el siguiente gráfico estadístico del año 2019.



Fuente: Eurostat, EU-SILC

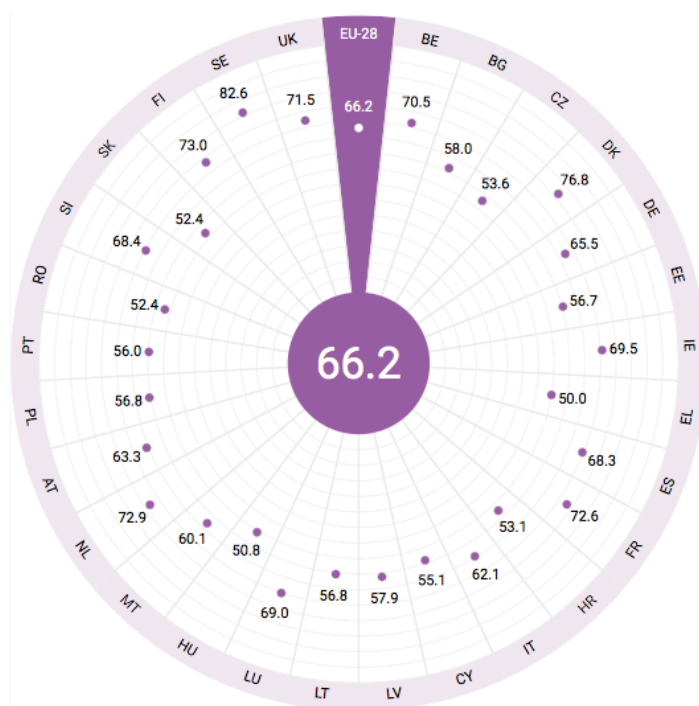
La brecha de género, en términos laborales (tasa de empleo y horas trabajadas) y remuneración (ganancias por hora), aumenta con la edad; es decir, en las pensiones de jubilación, la brecha entre mujeres y hombres en riesgo de pobreza y exclusión social crece y es la más alta entre las mujeres mayores de 75 años. La Comisión, a tenor de los datos existentes, propuso para el informe de la adecuación de las pensiones del año 2018 la necesidad de centrarse en la brecha de las pensiones de género, así como en los grupos de riesgo y pobreza en la tercera edad.

La brecha salarial se puede analizar desde numerosas perspectivas como, por ejemplo, desde la perspectiva del empleo a tiempo parcial o tiempo completo. La UE aún no dispone de informaciones detalladas en estos aspectos para todos los países miembros.

⁵⁶ STEM es un acrónimo que se refiere a las áreas de conocimiento en las que suelen trabajar los científicos y los ingenieros, science, technology, engineering and mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) Se trata de un término que gana cada vez más relevancia en el mundo de los Recursos Humanos.

5.3 ESTRATEGIAS, POLÍTICAS INTEGRALES

En relación a los datos aportados por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, las mejoras en igualdad durante la última década han sido bastante lentas. Con un porcentaje promedio en el Índice de Igualdad de Género de 66.2% en 2015, la UE tiene mucho margen para mejorar.



Fuente: EIGE, Índice de Igualdad de Género 2017

Estos datos comparan el género con la edad, la educación, la composición familiar y la paternidad, el país y la discapacidad.

El techo de cristal es un problema, en el mundo y las mujeres están menos representadas en la política, aunque los datos indique mejoras. Según la Comisión, el 23.6% de los miembros de los Parlamentos del mundo son mujeres. Las mujeres representan actualmente un 36,1% de los miembros del Parlamento Europeo y los representantes de nueve Estados miembros incluyen al menos el 40% de cada género.

Según encuestas del Eurobarómetro⁵⁷, el 70% de los europeos está a favor de medidas legales para garantizar la paridad entre mujeres y hombres en la política y el 86% cree que pueden ser representados por mujeres políticas y al menos el 35% de los europeos piensa que los hombres son más ambiciosos que las mujeres y el 34% piensa que las mujeres están menos interesadas que los hombres en los puestos de responsabilidad.

⁵⁷ El Eurobarómetro son una serie de encuestas llevadas a cabo de forma periódica por la Comisión Europea desde 1973. Su principal función es analizar y sintetizar la opinión pública en determinados temas relacionados con la Unión Europea.

El Comité Asesor de la Comisión estableció varias medidas y conclusiones para igualar la representatividad en el ámbito político, que son las siguientes:

- Los procesos, procedimientos, estructuras y cultura de los partidos pueden obstaculizar la participación de las mujeres en la política.
- La selección de candidatos dentro de los partidos a menudo conduce a reclutamientos enfocados en hombres.
- Algunos sistemas electorales tienen impactos negativos en la representación política de las mujeres.
- Las candidatas tienden a tener menos acceso a fondos de campañas de los partidos y recursos financieros personales más limitados que afectarán su éxito electoral.

Para romper el techo de cristal, el plan de acción de la Comisión formula iniciativas, como la Directiva 2014/95 sobre divulgación de información no financiera y de diversidad, exigiendo a empresas de más de quinientos trabajadores, la divulgación de información en asuntos ambientales, sociales, de corrupción, de derechos humanos ó de sostenibilidad, y, a las grandes empresas que cotizan en bolsa, también que divulguen información de sus políticas de diversidad y gestión sobre aspectos de edad y género entre otras, adoptando la Comisión, las pautas para que las empresas establezcan cómo deben informar de todo esto.

El objetivo trasladado en datos de la Comisión, es alcanzar el 40% de medios y altos directivos femeninos, estando la progresividad latente como se ha descrito anteriormente y continuando con los esfuerzos para identificar, apoyar y desarrollar el talento femenino, así como las sesiones de capacitación y tutorías o programas específicos y apoyo a las redes femeninas existentes y nacidas.

5.4 PROTECCIÓN A VÍCTIMAS, ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Existen momentos o situaciones en que las mujeres no encuentran recursos para superar las desventajas económicas, sociales o personales. La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵⁸ manifestó los siguientes datos en el año 2014 en relación a la violencia de género:

- Una de cada tres mujeres en Europa ha sufrido violencia física y / o sexual desde la edad de 15 años.

⁵⁸ La Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA), proporciona a los responsables de la toma de decisiones nacionales y de la UE asesoramiento independiente, contribuyendo así a que la creación de debates, políticas y legislación en materia de derechos fundamentales sea mejor informada y más específica.

- El 75% de las mujeres en profesiones calificadas o en puestos de alta dirección han sido acosadas sexualmente, al igual que el 61% de las mujeres empleadas en el sector de servicios.
- El 55% de las mujeres en la UE ha sufrido acoso sexual.
- 20% de las mujeres jóvenes (de 18 a 29 años de edad) en la UE-28 han sufrido acoso cibernético.
- Una de cada diez mujeres ha sufrido acoso sexual o acoso a través de nuevas tecnologías.
- El 80% de las víctimas de trata dentro de la UE son mujeres.

Según las estadísticas, la mayoría de las víctimas de violencia sexual (85,8%) en la UE son mujeres, mientras que la mayoría de los sospechosos (96,5%) y los delincuentes (98,3% de los condenados) son hombres. Las cifras de violación muestran un aumento del 47,0% entre 2008 y 2015. El aumento observado en las cifras de la UE para la violación está particularmente influenciado por las cifras de Inglaterra y Gales (+173% entre 2008 y 2015)⁵⁹.

La UE fomenta medidas en materia de violencia contra las mujeres, la trata y el abuso. La Comisión tiene programas puestos en funcionamiento como el programa Daphne⁶⁰ sobre la protección de las mujeres, los niños y a las personas mayores contra la violencia. La iniciativa Spotlight⁶¹ es una de las más importantes que la UE ha lanzado hasta ahora para que la UE y Naciones Unidas trabajen juntas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los países socios de cinco regiones del mundo: Asia, África subsahariana, América Latina, el Caribe y el Pacífico.

5.5 INTEGRACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

La Comisión, considera la Igualdad de Género como uno de los impactos clave en las políticas de la Unión Europea antes de que se implementen y de las acciones existentes.

⁵⁹ Encuesta europea de violencia contra las mujeres. Agencia de los Derechos Fundamentales. fra.europa.eu.

⁶⁰ DAPHNE. El programa tiene por objeto aplicar medios destinados a garantizar un elevado nivel de protección de la salud física y mental de los niños, los adolescentes y las mujeres contra la violencia (incluidos los abusos y la explotación sexual), mediante la prevención y la ayuda a las víctimas, para evitar nuevas exposiciones a la violencia. Este programa expiró a finales de 2003, habiendo sido sustituido por el programa Daphné II. Decisión n° 293/2000/CE.

⁶¹ SPOTLIGHT, la iniciativa se llama así porque llama la atención sobre esta cuestión, sacándola a la luz pública y convirtiéndola en el centro de todos los esfuerzos encaminados a hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Luchar contra la segregación horizontal⁶² es uno de los aspectos cualitativos que promueve la comisión y que aborda ofreciendo datos cuantitativos como, por ejemplo, los siguientes:

- Cerrando la brecha de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) contribuiría a un aumento del PIB per cápita de la UE de 2,2 a 3,0%.
- Aumentaría el empleo en la UE de 850 000 a 1 200 000 empleos para 2050.
- La participación igualitaria de las mujeres en el sector de las TIC de rápido crecimiento llevaría a una ganancia de aproximadamente 9 000 millones de euros en el PIB de la UE cada año.

La automatización y la digitalización proporcionan oportunidades para las mujeres en sectores como el transporte, destacando la eficiencia en los cambios de mentalidades que consiguen las campañas y las prácticas incluyendo los temas de igualdad en todos los niveles corporativos, así como lo concerniente a los aspectos intrínsecos de los Recursos Humanos, como las políticas de reclutamiento o conciliación de la vida laboral y personal de las personas.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Igualdad de Género en los mercados laborales europeos⁶³ -solicitado por el Parlamento Europeo en mayo de 2018- recaba en sus conclusiones y recomendaciones la adopción de sistemas salariales neutros para fomentar enfoques imparciales en la retribución y las contrataciones. Además, deben dedicarse esfuerzos a la integración y empoderamiento de las mujeres principalmente de grupos vulnerables. El dictamen aborda varias áreas de actuación entre las que cabe destacar la educación, segregación y estereotipos: *“La segregación horizontal en la educación, la formación y el mercado laboral, que persiste como consecuencia de los estereotipos y las barreras existentes en el mercado laboral, debe abordarse ya desde la infancia. Existe un fuerte vínculo entre esta segregación y la brecha salarial entre hombres y mujeres. Debe hacerse mayor hincapié en la tendencia infravalorar determinadas profesiones, incluso en puestos directivos. Mejorar las condiciones salariales y laborales en los sectores en los que predominan las mujeres podría incitar a un mayor número de hombres a trabajar en esos sectores, contribuyendo así a luchar contra la segregación laboral por motivos de género.”*

De entre los ocho ámbitos de actuación que recoge el Dictamen, la Economía Digital y la formulación de mejor cooperación entre los actores, traemos a colación: *“Los cambios en el mercado laboral, propiciados por la globalización, los avances tecnológicos y el cambio demográfico, ofrecen nuevas perspectivas a empleados y emprendedores por igual. Los sectores emergentes y en crecimiento (por ejemplo, las*

⁶² SEGREGACIÓN HORIZONTAL, se entiende por la tendencia a que las mujeres estén mas representadas y en exceso en sectores bajos de remuneración.

⁶³ DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. “Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo”. 2019/C 110/05. C 110/26. 22.3.2019.

TIC, la economía verde, la Industria 4.0 y el comercio electrónico) pueden ofrecer numerosas oportunidades de empleo bien remunerado a las mujeres.”. “El CESE pide que se elabore una estrategia renovada y ambiciosa a escala de la UE para lograr la igualdad de género en los mercados laborales europeos, que deberá enmarcarse de manera coherente en cualquier futura estrategia europea de empleo, en el pilar europeo de derechos sociales y en la dimensión europea de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.”

La Comisión apoya aquellos proyectos innovadores que promuevan y fortalezcan la igualdad de género, como la Digital Skills and Jobs Coalition⁶⁴, que elaboró cinco proyectos galardonados compartiendo iniciativas de habilidades digitales. La Coalición se dirige a cuatro grupos:

- Habilidades digitales para todas las personas: desarrollar habilidades digitales permitiendo a todos los ciudadanos ser activos en nuestra sociedad digital.
- Capacidades digitales para la fuerza laboral: desarrollo de habilidades digitales para la economía digital como, por ejemplo, destrezas de los trabajadores, acciones de asesoramiento y orientación profesional.
- Capacidades digitales para profesionales de las TIC: desarrollo de habilidades digitales de alto nivel para profesionales de las TIC en todos los sectores de la industria.
- Capacidades digitales en la educación: transformando la enseñanza y el aprendizaje de habilidades digitales de por vida, incluida la capacitación de maestras y de maestros.

El concurso *RegioStars ó Swafs*⁶⁵ 03-2016-2017 ofrece apoyo a organizaciones de investigación para implementar planes de igualdad. Se financiaron dos proyectos subvencionados en 4.020.446,39 Euros y que a largo plazo esperan aumentar el número de investigadoras, mejorar sus carreras y su movilidad e integrar la igualdad de género en los programas de investigación. También los proyectos *GENDER-NET ó GENDERACTION*, bajo los llamados *Swafs-02-2016 y Swafs-19-2016* integran, entre otros, objetivos específicos de desarrollo sostenible, salud y bienestar.

6. PLANES DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS

Tal y como se describía anteriormente el Real Decreto Ley 6/2019 busca conseguir eliminar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las

⁶⁴ Coalición de trabajo de habilidades digitales. Reúnen a Estados miembros, empresas, interlocutores sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y proveedores de educación, tomando medidas para hacer frente a la falta de habilidades digitales en Europa.

⁶⁵ SWAFS: Ciencia con y para la Sociedad. Objetivos específicos del Programa Horizonte 2020.

derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares o el estado civil, siendo estas las principales novedades con respecto a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resultan importantes en este apartado.

Por tanto, en relación a los Planes de Igualdad, se plantea la cuestión de si deben considerarse voluntario u obligatorios.

Es exigible la redacción de planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores habiendo obligación también de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas. Las empresas de cincuenta a cien trabajadores cuentan con un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien trabajadores hasta ciento cincuenta, contarán con un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de ciento cincuenta hasta doscientas cincuenta, cuentan con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Por tanto, las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán dedicarse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que será objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral y cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable.

Siendo previa la consulta a los representantes legales de los trabajadores, la elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas. ¿Qué es lo que están obligadas a cumplir las empresas que realizan planes de igualdad? Deben mostrar una voluntad firme de trabajar creando una cultura basada en la igualdad, y los objetivos así como las medidas y plazos serán fijadas ad-hoc por ellas.

Del Art. 75 LO 3/2007 se deriva la presencia equilibrada y los posibles rangos de representación por sexos entre el 40% y 60%, así como el 50% ideal entre mujeres y hombres. Pero, concretamente ¿qué es lo que compone un plan de igualdad? En virtud del RD-Ley 6/2019 las empresas deberán adoptar medidas para evitar discriminaciones que serán adoptadas después de realizarse los diagnósticos de las situaciones en el seno de la Comisión Negociadora del plan y será en las materias de: Proceso de selección y contratación, Clasificación Profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral, infrarepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad son para hombres y mujeres y entre los agentes que se encuentran implicados figuran los equipos técnicos de Recursos Humanos, que participan en la ejecución, integrando la igualdad en los procedimientos de las empresas. El Comité Permanente de Igualdad es el órgano paritario formado por los representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. El número de miembros está en función de las dimensiones de la empresa, y sus objetivos principales son crear espacios de diálogo y consenso.

Las fases de desarrollo de un plan de igualdad conllevan el compromiso de la organización, tomando decisiones y comunicando y definiendo los equipos de trabajo. Después, el Comité o la Comisión permanente de igualdad, creará el equipo de trabajo para proseguir con la fase de diagnóstico, planificando, recogiendo información y analizando y presentando aquellas propuestas suscitadas. El siguiente paso es la programación, durante la que se elabora el Plan de Igualdad y se planifican los objetivos, destinatarios, acciones, calendario, indicadores, técnicas de seguimiento y recursos necesarios. La implantación ejecutando las acciones previstas anteriormente así como comunicación, seguimiento y control. Como último paso se encuentra la evaluación y análisis de los resultados y recomendaciones de mejora. La fase o paso del diagnóstico es importante y consiste en el análisis detallado de la situación sobre la igualdad, recogiendo información, realizando análisis así como debates internos y la formulación de las propuestas. Este diagnóstico es de carácter instrumental, para identificar los ámbitos de actuación, y orientado a la toma de decisiones empresariales, flexible en el contenido y en la extensión y se amoldará a las necesidades específicas de cada empresa, actualizándose continuamente.

Tras un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos conseguidos, se establecerían las conclusiones y las posibles áreas de mejora, siendo necesaria la elaboración de un informe para facilitar el análisis.

La realización de un Plan de Igualdad requiere cinco documentos importantes:

- La garantía del compromiso de la dirección empresarial.
- El cuestionario del diagnóstico de la situación sobre la igualdad.
- El informe de diagnóstico.
- El Plan de Igualdad.
- Las Fichas individuales para las acciones.

El Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, proporciona importantes avances para materializar e integrar los planes de igualdad, facilitando un “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”, así como Cuestionarios técnicos y Check-list⁶⁶, que son herramientas diseñadas para facilitar a las empresas el conocimiento de estas cuestiones de forma sencilla. Además, el Ministerio aporta importantes servicios y recursos para recibir asesoramiento. Por otro lado, sindicatos como UGT tienen servicios de asesoramiento. Por ejemplo, en la Comunidad Autónoma de Cantabria mediante la Dirección General de la Mujer, con programas de apoyo así como ayudas y

⁶⁶ MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Empresas Asesoramiento para la Igualdad. Cuestionarios Técnicos. ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa? www.igualdadenlaempresa.es.

subvenciones como por ejemplo, la Orden UMA/14/2019⁶⁷ para planes de igualdad o registro y depósito autonómico.

Los planes de igualdad proporcionan un conocimiento más concreto de las plantillas empresariales mejorando el ambiente de trabajo y las relaciones laborales. Entre los beneficios más destacables están la disminución del absentismo y la mejora de la Conciliación de la vida familiar y laboral así como la mejora de la gestión mediante estilos de liderazgo femeninos o mejoras de la imagen, reputación y prestigio de las empresas.

7. CONCLUSIONES

Este trabajo aborda la Igualdad de Género tomando en consideración la amplitud del concepto “Igualdad” que viene establecida en las disposiciones nacionales, europeas e internacionales vigentes en la materia. Importantes temas de actualidad, como el “techo de cristal”, “brecha salarial” o “segregación horizontal” son tenidos en cuenta en este trabajo, de tal forma que se sustancian y apoyan a través del corpus legislativo, para determinar áreas de actuación prioritarias como, por ejemplo, los Planes de Igualdad, si bien, el grueso informativo y facilitador del engranaje de la igualdad de género es sostenido por la Comisión, a través de sus políticas e informes para lograr los objetivos de una realidad más justa, equitativa e igualitaria.

En los últimos años se están facilitando nuevas herramientas que en contextos laborales emergentes, como el digital, posibilitan la actuación, tanto de las partes empresariales como sociales, consiguiendo así cumplir con las leyes y aportar beneficios en forma de mejoras, que son intrínsecamente necesarias para la convivencia y la justicia social. Por eso, los Recursos Humanos se soslayan como parte vital para cumplir con los objetivos de igualdad dentro de un contexto laboral que garantice la igualdad de género, y establezca desde la raíz misma la oportunidad del talento sin género; es decir, de la igualdad real para todas las personas.

⁶⁷ BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA. nº 66, de 3 de abril de 2019.

ANEXO I. NORMATIVA CONSTITUCIONAL DESTACABLE

Título Preliminar, Artículo 1.1:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

Título Preliminar, Artículo 2:

“La Constitución se fundamenta en la indisoluble unidad de la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles, y reconoce y garantiza el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas.”

Título Preliminar, Artículo 9.2:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Título I De los derechos y deberes fundamentales, Artículo 10:

“1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

Título I de los Derechos y Libertades fundamentales, Capítulo Segundo Derechos y Libertades, Artículo 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Título I de los Derechos y Libertades fundamentales, Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, Sección 1ª de los Derechos fundamentales y de las Libertades públicas, Artículo 15:

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”

Título I de los Derechos y Libertades fundamentales, Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, Sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos, Artículo 32.1:
“El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”

Título I de los Derechos y Libertades fundamentales, Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, Sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos, Artículo 35.1:
“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Título I Capítulo Tercero, De los Principios Rectores de la Política Social y Económica, Artículo 39.2:

“Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”

Título I Capítulo Tercero, De los Principios Rectores de la Política Social y Económica, Artículo 40.1:

“Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.”

Título III Capítulo III De los Tratados Internacionales, Artículo 94.1:

“La prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requerirá la previa autorización de las Cortes Generales, en los siguientes casos:

- a) Tratados de carácter político.
- b) Tratados o convenios de carácter militar.
- c) Tratados o convenios que afecten a la integridad territorial del Estado o a los derechos y deberes fundamentales establecidos en el Título I.
- d) Tratados o convenios que impliquen obligaciones financieras para la Hacienda Pública.
- e) Tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución.”

Título VIII Capítulo III De las Comunidades Autónomas, Artículo 149.1:

“1ª El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
La regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

ANEXO II PRINCIPIOS DE LA OIT

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- (a) el trabajo no es una mercancía;*
- (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
- (c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
- (d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.*

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;*
- (b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;*
- (c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;*
- (d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y*
- (e) al cumplir las tareas que se le confían, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.*

BIBLIOGRAFÍA

LOPEZ GUERRA, L., *“Constitución Española”*. Editorial Tecnos, ISBN 978-84-309-5580-0. 2013.

DÍEZ DE VELASCO, M., *“Las Organizaciones Internacionales”*. Decimosexta edición. Editorial Tecnos. ISBN 987-84-309-5138-3, 2010.

ALEMÁN BRACHO, C., ALONSO SECO, JM., GARCÍA SERRANO, M., *“Servicios Sociales Públicos”*. Editorial Tecnos. ISBN 9788430952281. p.400, 2011.

ALONSO GARCÍA, R., SARMIENTO, D., *“La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Explicaciones, Concordancias, Jurisprudencia”*. Editorial Aranzadi S.A. 2006.

MERINO SEGOVIA, A., *“Igualdad de Género, Empresa y Responsabilidad Social; Editorial Bomarzo S.L.”*. ISBN 9788496721760, p.92. 2009.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *“Género, Trabajo y Remuneración; Volumen 134. Diciembre”*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2015.

CAMPS, V., *“Transparencia y Brecha Salarial”*. Revista Internacional Transparencia e Integridad. N°6 enero-abril, 2018.

LIROLA DELGADO, I., RODRIGUEZ MANZANO, I., *“La Integración de la Perspectiva de Género en la Unión Europea”*. Anuario de Derecho Europeo. 2002.

JIMENEZ VARGAS, J., *“La Desigualdad de Género en el Mercado Laboral”*. Revista de Información Laboral n°6, Parte Artículos Doctrinales. Editorial Aranzadi. 2017.

RUIZ CHACON, M.J., *“Hacia la Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres en España”*, 2018.

NACIONES UNIDAS. *“Iniciativa Spotlight para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas”*. [news.un.org/es/story/2019/05/1456951]. 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *“Constitución de la OIT”*. [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:61:0::NO::]. 2019.

NACIONES UNIDAS. *“Declaración Universal de Derechos Humanos”*. [www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf]. 2019.

REVILLA BLANCO, M., *“La Brecha Salarial de Género Bajo el Microscopio”*. [blog.realinstitutoelcano.org/brecha-salarial-de-genero-bajo-microscopio/], 17 de abril. 2017.

COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE CEOE. *“Brecha Salarial de Género en España”*. Editor PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. Depósito Legal M 6927-2019. Formato electrónico. 2019.

GUTIERREZ GONZALEZ, A., *“El Principio de Igualdad de Retribución en la Unión Europea”*. InterNaciones. Año 5, núm. 14, Mayo-septiembre. [<http://revistascientificas.udg.mx/index.php/inter/article/view/7190>]. 2018.

MANGAS MARTIN, A., *“Cincuenta años de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea: Balance”*. Universidad Complutense de Madrid. Repositorio en abierto. 25 de mayo. [<http://www.marcialpons.es/libros/los-tratados-de-roma-en-su-cincuenta-aniversario/9788497685177>]. 2015.

CERVIÑO CUERVA, E., *“La Desigualdad Salarial de Género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación”*. Instituto Carlos III-Juan March de Ciencias Sociales. Fundación Dialnet, Panorama social nº27. ISSN 1699-6852, p.65-87. 2018.

ORGANISMOS OFICIALES DE LA UNIÓN EUROPEA

COMISIÓN EUROPEA. *“Informe de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Unión Europea”* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. ISBN 978-92-79-80189-1. 2018.

COMISIÓN EUROPEA. *“Horizonte 2020, Programa de trabajo 2016-2017. Ciencia con y para la Sociedad”*, Decisión C (2017) 2468 de 24 de abril de (2017). 2017.

COMISIÓN EUROPEA. *“Igualdad, Edad Género y Discapacidad”*, Eurostat. 2019.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. *“Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La igualdad de género en los mercados laborales europeos» (Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo) 2018”*. 2019.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. *“Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”*. 2016.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. “*Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007*”. 2007.

INSTITUTO EUROPEO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. “*Índice de Igualdad de Género 2017*”. 2019.

OFICINA DE PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA. “*Doce Lecciones sobre Europa*”. 2014.

JURISPRUDENCIA DE LA UNIÓN EUROPEA: “*Petición de decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70). Asuntos C-22/98; C-138/02; C-450/93; C-407/98; C-409/95; C-158/97; STJUE, CURIA*”. 2019.

ORGANISMOS OFICIALES NACIONALES

ESPAÑA. “*Constitución Española*”. Boletín Oficial del Estado. Núm. 311, p. 29313 a 29424, 1978.

ESPAÑA. “*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*” Boletín Oficial del Estado. Núm.71, 2007.

ESPAÑA. “*Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad*”. Boletín Oficial del Estado. Núm. 164, p. 68290 a 68303, 2018.

ESPAÑA. “*Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*”. Boletín Oficial del Estado. Núm. 61, p. 23156 a 23181. 2019.

GOBIERNO DE CANTABRIA. “*Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*”. Boletín Oficial de Cantabria, extraordinario. Núm. 5, 2019.